Annual Report

Rapport Annuel

1987

New Brunswick
Civil Service Commission

Nouveau-Brunswick
Commission de la
Fonction publique

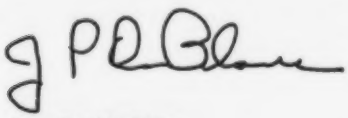
88-05298/

The Speaker
Legislative Assembly
Province of New Brunswick

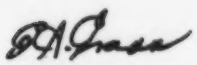
Sir:

We have the honour to present to you the Report of the Civil Service Commission for the year ended 31 December 1987 in accordance with the provisions of section 36 of the Civil Service Act.

Respectfully submitted,



Jean-Paul LeBlanc
Chairman



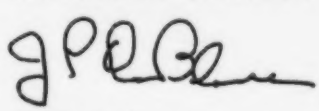
Earl Evans
Commissioner

Monsieur l'Orateur
de l'Assemblée législative
Province du Nouveau-Brunswick

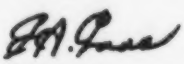
Monsieur l'Orateur,

Nous avons l'honneur de vous présenter le rapport de la Commission de la Fonction publique pour l'année se terminant le 31 décembre 1987 conformément aux dispositions de l'article 36 de la Loi sur la Fonction publique.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur l'Orateur, l'expression de notre très haute considération.



Jean-Paul LeBlanc
Président



Earl Evans
Commissaire

TABLE OF CONTENTS

REPORTING 1

ORGANIZATION AND MANDATE

Commission 1
Mandate 2
Audit of Staffing and Appointment Practices 2
Appeal Process 2
Investigation of Complaints 3
Leave of Absence to be a Candidate 3

COMMISSION ACTIVITIES
Summary of Recommendations, Observations and Opinions 4

STAFFING AUDIT ACTIVITIES

Introductory Comments 6
Results and Recommendations
Staffing Services Branch, Board of Management 7
Staffing Services Branch, Board of Management and the Department of Commerce and Technology 9
Staffing Services Branch, Board of Management and the Department of Transportation 10

APPEAL ACTIVITIES

Introductory Comments 11
Appeal Statistics 11
Appeals Allowed 12
Appeal Decisions 12

COMPLAINTS

Introductory Comments 15
Complaint Statistics 15
Findings and Recommendations 17

ACKNOWLEDGEMENTS 19

APPENDIX I

Portions of the Public Service under the Civil Service Act 20

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DU RAPPORT 1

ORGANISATION ET MANDAT

Commission 1
Mandat 2
Vérification des pratiques en matière de dotation et de nomination 2
Procédure d'appel 2
Enquêtes sur les plaintes 3
Congé sans traitement pour les candidats à une élection 3

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

Résumé des recommandations, observations et opinions 4

VÉRIFICATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE DOTATION

Remarques préliminaires 6
Résultats et recommandations
Direction des services de dotation, Conseil de gestion 7
Direction des services de dotation, Conseil de gestion et ministère du Commerce et de la Technologie 9
Direction des services de dotation, Conseil de gestion et ministère des Transports ... 10

APPELS

Remarques préliminaires 11
Statistiques sur les appels 11
Appels accueillis 12
Décisions relatives aux appels 12

PLAINTES

Remarques préliminaires 15
Statistiques sur les plaintes 15
Conclusions et recommandations 17

REMERCIEMENTS 19

ANNEXE I

Éléments de la Fonction publique tombant sous le champ d'application de la Loi sur la Fonction publique 20

REPORT OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION FOR THE YEAR ENDED 31 DECEMBER, 1987

This is the fourth annual Report of the Civil Service Commission under the Civil Service Act which was proclaimed on 9 August, 1984.

Reporting Date

Subsection 36(3) of the Civil Service Act provides that an annual report be submitted to the Speaker of the Legislative Assembly within five months after the end of the calendar year to which the report relates.

Report Contents

The Act requires the Commission to report annually to the Legislative Assembly on the exercise of its functions under the Act, and on whether in carrying out its functions it received all the assistance, information and explanations it required. The Report is to provide an overall assessment of the staffing and appointment practices of those departments and agencies that are under the provisions of the Civil Service Act. As well, the Commission is to report any cases where such practices are not in conformity with, or are in violation of the Act or the regulations.

Specific decisions, findings, and recommendations resulting from the Commission's activities have been communicated throughout the year to the appropriate officials in the Board of Management and the departments concerned. Wherever possible, responses received to the date of completion of this Report are included herein.

ORGANIZATION AND MANDATE

The Civil Service Act, which was proclaimed on 9 August, 1984, provided for the establishment of a Civil Service Commission.

Commission

The Commission consists of three Commissioners, one of whom is the full-time Chairman and Chief Executive Officer. Each Commissioner is appointed by the Lieutenant-Governor in Council and, other than the Chairman, hold office for a ten-year term. Together the Commissioners exercise the jurisdictional powers of the Commission and establish overall policies for the Commission in accordance with the Civil Service Act.

In 1987, the Commission was composed of two Commissioners including the Chairman.

The Commission is supported in its functions and responsibilities by a secretariat, which at the end of this report period consisted of three officers, a secretary, and a clerical officer.

The Civil Service Act provides that the Commission may delegate to boards the power of decision with respect to hearing appeals, investigating complaints, and granting leaves of absence.

RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1987

Le présent document constitue le quatrième rapport annuel que présente la Commission de la Fonction publique en vertu de la Loi sur la Fonction publique promulguée le 9 août 1984.

Délai prescrit pour la présentation du rapport annuel

En vertu du paragraphe 36(3) de la Loi sur la Fonction publique, la Commission est tenue de présenter son rapport annuel à l'orateur de l'Assemblée législative dans les cinq mois qui suivent la fin de l'année civile.

Contenu du rapport

Conformément à la loi, la Commission doit présenter chaque année à l'Assemblée législative un rapport portant sur l'exercice de ses fonctions définies par la loi et y indiquer si elle a reçu, dans l'accomplissement de celles-ci, l'aide, les renseignements et les explications dont elle avait besoin. Le rapport doit fournir une évaluation globale des pratiques en matière de dotation et de nomination dans les ministères et organismes relevant de la Loi sur la Fonction publique. La Commission doit en outre signaler tous les cas où il a été constaté que des pratiques ne sont pas conformes aux dispositions de la loi ou de ses règlements d'application.

Au cours de l'année, la Commission a rendu compte aux fonctionnaires désignés du Conseil de gestion et des ministères concernés des décisions, des recommandations et des résultats précis découlant de ses activités. Dans la mesure du possible, le présent rapport fait état des réactions reçues par la Commission avant sa publication.

ORGANISATION ET MANDAT

La Loi sur la Fonction publique, promulguée le 9 août 1984, prévoit la constitution de la Commission de la Fonction publique.

La Commission

La Commission est composée de trois membres, dont l'un agit à titre de président et de chef de la direction. Les commissaires sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et, exception faite du président, doivent remplir un mandat de dix ans. Les commissaires exercent les pouvoirs confiés à la Commission et établissent les lignes de conduite de celle-ci conformément à la Loi sur la Fonction publique.

En 1987, la Commission se composait de deux commissaires, dont le président.

Pour l'aider à assumer ses tâches et responsabilités, la Commission peut compter sur les services d'un secrétariat composé, à la fin de la période visée par ce rapport, de trois agents, d'une secrétaire et d'un commis.

En vertu de la Loi sur la Fonction publique, la Commission peut déléguer à des commissions le pouvoir de rendre des décisions relativement à l'audition d'appels, aux enquêtes sur les plaintes et à l'autorisation de congés.

Mandate

Under the Civil Service Act, the Commission has been given a number of powers and duties for the purpose of preserving the merit principle as the basis for effecting appointments to or from within the Civil Service. Essentially, the Commission is to fulfill its mandate by auditing the staffing and appointment practices of any portion of the Civil Service to which the Act applies, and by conducting inquiries and investigations of appropriate matters which may come to its attention. The powers and duties of the Commission are outlined below.

Audit of Staffing and Appointment Practices

The objectives of the audit are to determine if staffing and appointment practices are in conformity with the provisions of the Civil Service Act and if there have been any violations of the Act or the regulations. An audit does more than discover weaknesses. It identifies potential for improvement in the practices examined and communicates findings, suggestions and recommendations in a manner that will encourage and support constructive actions.

In conducting audits, the Commission assesses the appropriateness and application of policies, procedures, guidelines, practices and standards with respect to the provisions of the Civil Service Act and the regulations. The audits primarily focus on adherence to fundamental staffing principles, and the manner in which the staffing functions are managed. Audits are conducted on a departmental or service-wide basis depending upon the specific aspects of the staffing system to be examined. Many audit activities will include a post-audit phase to determine the extent of corrective action which may have been taken in relation to the findings and recommendations contained in audit reports.

Appeal Process

The primary objective of the appeal process is to ensure that the principle of selection by merit is respected in effecting appointments. The appeal process is an integral component of the staffing process, and provides employees the opportunity for an independent and impartial review of appointment decisions.

Employees may submit their notices of appeal against appointments directly to the Commission. They may also choose to first apply to the Secretary of the Board of Management for a statement of reasons why they were not appointed, or for such other information that would assist in determining whether or not to appeal. The Act prescribes specific time limits for filing an appeal, holding a hearing, and issuing a decision. The appeal process is quasi-judicial, and the Commission sits as a board of inquiry to hear the appeal. The function of the inquiry is to verify that the selection board came to a reasonable conclusion based on the evidence, and used suitable tools and processes to ensure that merit was respected. The essential question for the inquiry is whether the selection of the successful applicant has been made in accordance with the merit principle. All parties, including the selected candidate, have an opportunity to participate in the hearing. There can only be two

Mandat

La loi confère à la Commission un certain nombre de pouvoirs et lui confie des fonctions qui visent à assurer que les nominations à des postes de la Fonction publique de personnes qui en sont déjà membres ou qui viennent de l'extérieur se fassent selon le principe du mérite. À cette fin, la Commission s'occupe essentiellement de vérifier les pratiques en matière de dotation et de nomination dans les divers secteurs de la Fonction publique auxquels la loi s'applique et d'effectuer des enquêtes sur les questions pertinentes dont elle est saisie. Les pouvoirs et les fonctions de la Commission sont décrits, en substance, ci-dessous.

Vérification des pratiques en matière de dotation et de nomination

La vérification a pour objectifs de déterminer si les pratiques en matière de dotation et de nomination sont conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique et s'il y a eu violation de la loi ou de ses règlements. La vérification ne sert pas qu'à relever les lacunes; elle permet de cerner ce qui pourrait être amélioré dans les pratiques étudiées et d'exposer les résultats, suggestions et recommandations qui pourront favoriser et appuyer la mise en oeuvre de mesures constructives.

Dans le cadre d'une vérification, la Commission évalue la pertinence et l'application des directives, des modalités, des lignes de conduite, des pratiques et des normes par rapport aux dispositions de la loi et de ses règlements. Il importe surtout de vérifier si les principes fondamentaux de dotation ont été respectés et de voir comment sont administrées les tâches relatives à la dotation.

Les vérifications portent sur un ministère en particulier ou sur la Fonction publique en général, selon les aspects particuliers des mécanismes de dotation que l'on veut étudier. Souvent, on prévoit un suivi afin d'établir l'efficacité des mesures correctives prises à partir des conclusions et des recommandations des vérificateurs.

Procédure d'appel

L'objectif principal de la procédure d'appel consiste à s'assurer que le principe de la sélection au mérite a été respecté dans le processus de nomination. La procédure d'appel fait partie intégrante des mécanismes de dotation et elle permet aux employés de demander une évaluation indépendante et impartiale des nominations.

Les employés peuvent soumettre directement à la Commission leur avis d'appel concernant une nomination. Ils peuvent aussi demander d'abord au secrétaire du Conseil de gestion de leur indiquer les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés ou de leur fournir les autres renseignements qui les aideraient à établir s'il y a lieu d'en appeler de la décision. La loi prévoit des délais précis pour l'enregistrement d'un appel, l'audition et la formulation d'une décision. La procédure d'appel est quasi-judiciaire et la Commission se constitue en commission d'enquête pour entendre l'appel. Son rôle consiste à établir si la décision prise par le jury de sélection est justifiée, compte tenu des preuves à sa disposition, et si celui-ci s'est servi de pratiques et de moyens appropriés en vue d'assurer la sélection au mérite. Essentiellement, la commission d'enquête doit établir si la sélection du candidat a été effectuée selon le principe du mérite. Tous les intéressés, y compris le candidat

outcomes to an appeal; it can be allowed or dismissed. Where an appeal is allowed, the Commission shall deny or revoke the appointment that gave rise to the appeal.

Investigation of Complaints

The prime objective of the complaint process is to preserve the merit principle as the basis for effecting appointments by competition. This process provides non-employees, who have been unsuccessful in an open competition, an opportunity to have the circumstances which gave rise to their complaints impartially examined.

Before complaints can be filed with the Commission, unsuccessful candidates are obliged by the Act to formally apply to the Secretary of the Board of Management for a statement of reasons why they were not appointed. If unsuccessful candidates are not satisfied with the reasons provided, they may make a complaint in writing to the Commission within the time limits set out in the Act.

Where the Commission decides to investigate a complaint, all interested parties, including the successful candidate, are given an opportunity to be heard. The investigation is conducted by an officer of the Commission who acquires the facts and reports them to the Commission. Subsequently, the findings of the Commission are communicated to the parties concerned. The Commission does not have the power to revoke an appointment as a result of this process, even if it has been determined that merit was not respected. It can, however, submit recommendations to the Secretary of the Board of Management as a result of its findings and may recommend, if warranted, that an appointment be revoked.

Leave of Absence to be a Candidate

The Civil Service Act provides that an employee under the Act may be, or seek to be, a candidate for election only if granted a leave of absence to do so by the Commission. Subsection 27(3) of the Act prescribes that an employee, who wishes to seek nomination as a candidate and to be a candidate for election as a member of the Legislative Assembly of the Province or a member of the Federal House of Commons, must apply for a leave of absence without pay.

The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, "it is of the opinion that the usefulness to the Civil Service of the employee in the position he then occupies would not be impaired by reason of his having been a candidate for election". The period of leave ends on the day when the results of the election are officially declared or an earlier day, on the request of the employee, if he has ceased to be a candidate.

Upon election to either the Legislative Assembly or the House of Commons, the employee ceases to be an employee.

In 1987, the Commission received three (3) requests for leave under section 27 of the Act. The three (3) requests were granted. Of those receiving leave, two (2) were successful in gaining nomination and one (1) was elected to the Legislative Assembly.

retenu, ont la possibilité de se faire entendre à l'audience après quoi l'appel est rejeté ou accueilli. Lorsqu'un appel est accueilli, la Commission doit refuser ou révoquer la nomination en cause.

Enquêtes sur les plaintes

Le mécanisme d'enquête sur les plaintes a pour but principal d'assurer le respect du principe du mérite dans la nomination de personnes par voie de concours. Il permet au candidat non retenu qui n'a pas la qualité d'employé de demander que l'on procède à un examen impartial des circonstances qui l'ont incité à porter plainte.

Avant de déposer une plainte auprès de la Commission, les candidats non retenus doivent, en vertu de la loi, demander au secrétaire du Conseil de gestion de leur exposer les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés. S'ils ne sont pas satisfaits des motifs invoqués, ils peuvent déposer une plainte écrite auprès de la Commission dans le délai prescrit par la loi.

Lorsque la Commission décide de faire enquête sur une plainte, elle donne à tous les intéressés, y compris au candidat retenu, l'occasion de se faire entendre. Un agent de la Commission procède à une enquête, relève les faits et en rend compte à la Commission. Par la suite, les parties intéressées sont informées des conclusions de la Commission. Cette démarche ne donne cependant pas à la Commission le pouvoir de révoquer une nomination, même si elle conclut que le principe du mérite n'a pas été respecté, mais celle-ci peut soumettre des recommandations au secrétaire du Conseil de gestion selon ses conclusions et proposer, s'il y a lieu, que la nomination soit révoquée.

Congé sans traitement pour les candidats à une élection

En vertu de la Loi sur la Fonction publique, un employé peut se faire élire ou se porter candidat à une élection sous réserve d'avoir obtenu de la Commission un congé sans traitement à cette fin. Le paragraphe 27(3) de la loi stipule qu'un employé souhaitant se faire désigner candidat à une élection à l'Assemblée législative de la province ou à la Chambre des communes du Canada doit demander qu'on lui accorde un congé sans traitement.

La Commission peut accorder le congé si, après avoir consulté l'administrateur général, «elle établit que l'efficacité de cet employé au poste qu'il occupe dans la Fonction publique ne sera nullement compromise par sa candidature à l'élection». Ce congé prend fin à la date de la proclamation officielle des résultats de l'élection ou à une date antérieure, à la demande de l'employé qui a retiré sa candidature.

Le candidat élu à l'Assemblée législative ou à la Chambre des communes perd sa qualité d'employé de la Fonction publique.

En 1987, la Commission a étudié trois (3) demandes de congé en vertu de l'article 27 de la loi. Elle a accédé aux trois requêtes. Deux de ces candidats ont été désignés par leur parti respectif, et l'un d'entre eux a été élu à l'Assemblée législative.

COMMISSION ACTIVITIES

In the various sections that follow, the Commission's activities for the year are outlined with respect to staffing audits, appeals and complaints. To assist the reader to identify the main issues raised in these sections, a summary of the Commission's recommendations, observations and opinions is provided.

Summary of Recommendations, Observations and Opinions

This summary identifies matters which have been brought to the attention of the Secretary of the Board of Management and the Deputy Heads concerned. More detailed comments are contained in the appropriate sections of this Report. Page and paragraph numbers have been noted for ease of reference.

The following recommendations, observations and opinions resulted from the Commissions's staffing audit activities.

- Observation that there have been substantial year-to-year increases in the number of extensions of temporary/casual appointments granted during the last three years. (Page 7, paragraph 3)

- Observation that during the audit period only three (3) of 917 requests for extensions of temporary/casual appointments were denied. (Page 7, paragraph 3)

- Opinion that a significant number of extensions were approved without due regard to the provisions of the Civil Service Act and the Regulations. (Page 7, paragraph 3, Page 8, paragraph 2)

- Observation that temporary/casual appointments in combination with extensions of such appointments have resulted in continuous employment for many individuals which is contrary to the intent of the Act. (Page 7, paragraph 4)

- Observation that departments were relying on outdated control policies to monitor the duration of temporary/casual appointments and that a number of extensions of such appointments were based on these policies and not in conformity with the Act. (Page 7, paragraph 5)

- Recommendation that the Staffing Services Branch establish documentation standards for departments in requesting extensions of temporary/casual appointments. (Page 8, paragraph 1)

- Recommendation that the Staffing Services Branch implement an appropriate system for monitoring the requests it receives for extensions. (Page 8, paragraph 1)

- Opinion that a number of extensions were requested for the chief purpose of establishing the eligibility of the person so employed to compete in a closed competition. (Page 8, paragraph 2)

- Recommendation that the Staffing Services Branch develop clear policies or guidelines for communication to the departments so they can appropriately manage their temporary/casual resources within the context of the legislation. (Page 8, paragraph 3)

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

Les sections qui suivent décrivent les activités de la Commission concernant les vérifications, les appels et les plaintes au cours de l'année. Un résumé des recommandations, observations et opinions de la Commission est fourni afin d'aider le lecteur à identifier les faits saillants de chacune des sections.

Résumé des recommandations, observations et opinions

Voici un résumé des questions qui ont été soumises à l'attention du secrétaire du Conseil de gestion et des administrateurs généraux intéressés. Des renseignements plus détaillés figurent dans les sections appropriées du présent rapport. Les numéros des pages et des paragraphes sont indiqués afin de faciliter la compréhension.

Les recommandations, observations et opinions suivantes découlent des vérifications effectuées par la Commission en matière de pratiques de dotation.

- La Commission a observé une augmentation considérable du nombre de prolongations de nominations temporaires ou occasionnelles au cours des trois dernières années. (Page 7, paragraphe 3)

- La Commission a constaté qu'au cours de la période de vérification, seules trois (3) des 917 demandes de prolongation de nominations temporaires ou occasionnelles ont été refusées. (Page 7, paragraphe 3)

- La Commission est d'avis qu'un nombre considérable de prolongations ont été approuvées sans égard aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique et de ses règlements d'application. (Page 7, paragraphe 3, page 8, paragraphe 2)

- La Commission a constaté que les nominations temporaires et occasionnelles ainsi que la prolongation de celles-ci ont fini par fournir des emplois permanents à de nombreuses personnes, contrairement à l'esprit de la loi. (Page 7, paragraphe 4)

- La Commission a remarqué que les ministères ont recours à des méthodes périmées pour contrôler la durée des nominations temporaires ou occasionnelles et qu'un certain nombre de prolongations de telles nominations sont attribuables à ces méthodes et ne respectent pas les dispositions de la loi. (Page 7, paragraphe 5)

- La Commission a recommandé que la Direction des services de dotation prépare des normes documentaires à l'intention des ministères qui demandent des prolongations de nominations temporaires ou occasionnelles. (Page 8, paragraphe 1)

- La Commission a recommandé que la Direction des services de dotation mette en oeuvre un mécanisme adéquat de surveillance des demandes de prolongations qu'elle reçoit. (Page 8, paragraphe 1)

- La Commission est d'avis qu'on a demandé certaines prolongations dans le but principal de rendre l'employé temporaire ou occasionnel admissible à participer à un concours interne. (Page 8, paragraphe 2)

- Observation that the candidate awarded the highest rating by the Board of Examiners in competition was not the candidate selected for appointment in three (3) of the competitions audited in the Department of Commerce and Technology. (Page 9, paragraph 3)

- Recommendation that the Department of Commerce and Technology more clearly specify the selection standards used in the conduct of a competition, and that the basis of the assessment of the merit of candidates be recorded in each instance. (Page 9, paragraph 4)

- Observation that steady progress is being made by the Department of Transportation towards improving most of the staffing and appointment practices which had been cited as requiring attention in an earlier audit report. (Page 10, paragraph 3)

- Observation that the Secretary of the Board of Management has not withdrawn the power to make appointments from the Deputy Head of the Department of Transportation as had been recommended by the Commission following an earlier audit. (Page 10, paragraph 4)

- Observation that the Staffing services Branch of the Board of Management is not monitoring the Department of Transportation's staffing activities as had been previously recommended. (Page 10, paragraph 4)

- Observation that all eligibility lists of the Department of Transportation do not contain the names of only the most qualified candidates. (Page 10, paragraph 4)

The following observation relates to the appeal process.

- Observation that the two (2) individuals whose appointments had been revoked because appeals were allowed continued to perform the duties of the positions. (Page 12, paragraph 1)

The following findings and recommendations resulted from the Commission's investigations of complaints.

- Recommendation that qualifications equivalent to the advertised requirements only be incorporated into the screening standards where the competition notice has included a statement to that effect. (Page 17, paragraph 2)

- Recommendation that the Board of Management emphasize to all potential members of Boards of Examiners the importance of applying the screening and selection standards consistently to all candidates in a competition. (Page 17, paragraph 2)

- Recommendation that the use of a particular written questionnaire be immediately discontinued, and that any other such questionnaires which have not been validated and which attempt to determine the social and/or psychological suitability of candidates be prohibited. (Page 17, paragraph 3)

- Recommendation that the Board of Management provide all the departments with specific guidelines on the preparation of examination material, and that the Board monitor the content of examinations to ensure they measure what they purport to measure. (Page 17, paragraph 3)

- La Commission a recommandé que la Direction des services de dotation élabore des directives ou des modalités claires en matière de communication avec les ministères de sorte à permettre à ceux-ci de gérer adéquatement leur personnel temporaire ou occasionnel en respectant l'esprit de la loi. (Page 9, paragraphe 1)

- La Commission a constaté que le candidat qui avait obtenu la meilleure note du jury d'examen n'a pas été retenu dans trois (3) des concours ayant fait l'objet d'une vérification au ministère du Commerce et de la Technologie. (Page 9, paragraphe 4)

- La Commission a recommandé que le ministère du Commerce et de la Technologie établisse plus clairement les critères de sélection relatifs aux concours et qu'il indique dans tous les cas le principe d'évaluation du mérite des candidats. (Page 9, paragraphe 5)

- La Commission a remarqué que le ministère des Transports avait fait des progrès constants au chapitre de l'amélioration de la plupart des pratiques de dotation et de nomination qui laissaient à désirer au moment d'un rapport de vérification antérieur. (Page 10, paragraphe 3)

- La Commission a constaté que le secrétaire du Conseil de gestion n'a pas retiré à l'administrateur général du ministère des Transports le pouvoir de procéder à des nominations, comme le recommandait un rapport de vérification antérieur. (Page 10, paragraphe 4)

- La Commission a constaté que la Direction des services de dotation n'exerçait aucune surveillance des activités de dotation du ministère des Transports, malgré une recommandation antérieure à cette fin. (Page 10, paragraphe 4)

- La Commission a remarqué que toutes les listes d'admissibilité du ministère des Transports ne contiennent pas exclusivement les noms des candidats les plus qualifiés. (Page 10, paragraphe 4)

L'observation suivante porte sur la procédure d'appel.

- La Commission a constaté que les deux personnes dont la nomination avait été révoquée à la suite d'un appel continuaient à effectuer les tâches propres aux postes qu'elles ne devaient plus occuper. (Page 12, paragraphe 1)

La Commission est arrivée aux conclusions et recommandations suivantes à la suite d'enquêtes sur des plaintes.

- La Commission a recommandé que les compétences équivalentes à celles exigées pour les fins d'un concours donné ne soient prises en considération dans les critères de présélection que lorsque l'avis de concours en fait mention. (Page 17, paragraphe 2)

- La Commission a recommandé que le Conseil de gestion insiste auprès des membres possibles des jurys d'examen pour que ceux-ci comprennent bien l'importance d'appliquer uniformément les critères de présélection et de sélection à tous les candidats à un concours. (Page 17, paragraphe 2)

- Finding that the Board of Examiners determined that the complainant and the candidate selected for appointment differed in merit, and there was no justification for both names being presented to the deputy head on the eligibility list as if they were equally qualified for appointment. Recommendation that the appointment be revoked. (Page 17, paragraph 5)

- Finding that, since the candidate selected for appointment did not possess the Driver's Licence required by the selection standards and had been given more than one opportunity to achieve a passing score in the same competition, the selection process was not conducted fairly as demanded by the merit principle. Recommendaion that the results of the competition be set aside, the eligibility list not be used for further appointments, and a new competition be held. (Page 18, paragraph 2)

- Finding that the Board of Examiners could not determine which, if any, of the candidates were qualified for appointment as proper selection standards had not been established and the linguistic qualifications of candidates had not been assessed in keeping with the advertised qualifications. Recommendation that the appointment be revoked and the eligibility list withdrawn. It was further recommended that individuals selected to assess the qualifications of candidates receive instruction with regard to their duties and responsibilities, and be trained in selection techniques and procedures. (Page 19, paragraph 1)

STAFFING AUDIT ACTIVITIES

To determine if staffing and appointment practices have been conducted in conformity with the provisions of the Civil Service Act, the Commission audits the Board of Management and departmental staffing operations. During 1987, the Commission conducted an audit of the practices of the Staffing Services Branch of the Board of Management in relation to the extension of temporary or casual appointments. The Commission also audited the Department of Commerce and Technology as well as the practices of the Board as they complemented those delegated to the Deputy Head of the Department. This audit was performed with respect to initial appointments, promotions, and transfers within the Civil Service by competition. The Commission also conducted a post-audit of the Department of Transportation. In addition, the Commission commenced an audit, which is still on-going, in relation to certain appointments made without competition to determine if such appointments comply with the provisions of the Act and the Regulations.

- La Commission a recommandé que l'on cesse sur-le-champ d'utiliser un certain questionnaire et que tout autre questionnaire du même genre qui n'a pas fait l'objet d'une homologation et qui vise à déterminer les aptitudes sociales ou psychologiques des candidats soit interdit. (Page 17, paragraphe 3)

- La Commission a recommandé que le Conseil de gestion donne des directives précises à tous les ministères sur la préparation des examens et qu'il vérifie le contenu de ceux-ci afin de s'assurer qu'ils évaluent bien ce qu'ils doivent évaluer. (Page 17, paragraphe 3)

- La Commission a établi qu'un jury d'examen avait conclu que le plaignant et le candidat retenu n'avaient pas le même mérite et que la présentation à l'administrateur général des noms des deux personnes sur la liste d'admissibilité, comme si elles étaient toutes deux qualifiées pour le poste en jeu, était injustifiée. La Commission a recommandé que la nomination soit révoquée. (Page 17, paragraphe 5)

- La Commission est venue à la conclusion qu'un processus de sélection ne respectait pas les critères d'équité puisque le candidat retenu ne détenait pas un permis de conduire comme l'exigeaient les normes de sélection et qu'on lui avait donné plus d'une occasion de réussir le même concours. La Commission a recommandé que les résultats du concours soient annulés, que la liste d'admissibilité ne soit pas utilisée pour de futures nominations et qu'un nouveau concours soit lancé. (Page 18, paragraphe 2)

- La Commission a conclu qu'un jury d'examen n'avait pu établir si les candidats avaient les compétences requises puisque les critères de sélection appropriés n'avaient pas été déterminés et que les compétences linguistiques des candidats n'avaient pas été évaluées conformément aux exigences annoncées dans l'avis de concours. La Commission a recommandé que la nomination soit révoquée et que la liste d'admissibilité soit retirée. Elle a aussi recommandé que les personnes choisies en vue d'évaluer les compétences des candidats reçoivent des directives quant à leurs devoirs et responsabilités et bénéficient d'une formation sur les modalités et les techniques de dotation. (Page 19, paragraphe 1)

VÉRIFICATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE DOTATION

Afin d'établir si les pratiques en matière de dotation et de nomination sont conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique, la Commission vérifie les activités des ministères et du Conseil de gestion à ce chapitre. En 1987, la Commission a effectué une vérification des pratiques de la Direction des services de dotation du Conseil de gestion en matière de prolongation des nominations temporaires ou occasionnelles. La Commission a aussi vérifié les activités de dotation du ministère du Commerce et de la Technologie ainsi que les pratiques du Conseil de gestion qui complémentent les pouvoirs délégués au sous-ministre de ce ministère. Cette vérification portait sur de nouvelles nominations, des promotions et des mutations par voie de concours à l'intérieur de la Fonction publique. Par ailleurs, la Commission a réalisé une post- vérification des méthodes du ministère des Transports. Elle a en outre entamé une vérification qui se poursuit toujours en ce qui concerne la conformité de certaines nominations faites sans concours aux dispositions de la loi et de ses règlements.

During the conduct of its audits, the Commission noted a number of staffing and appointment practices which were in conformity with the provisions of the Act and the Regulations. The feedback which was provided to the parties, however, was mostly by exception, with observations, suggestions, and recommendations being made where weaknesses were discovered. The following comments highlight the results and recommendations brought to the attention of the parties involved.

Staffing Services Branch, Board of Management

The audit period from which the sample was drawn covered approximately twenty two (22) months commencing in January, 1985. The objective of the audit was to review and assess the practices of the Staffing Services Branch of the Board of Management in relation to the extension of temporary or casual appointments.

As an overview to the audit period, statistics covering extensions of temporary/casual appointments for an approximate three year period were compiled. This revealed substantial year-to-year increases in the number of extensions which were granted. During the last nine (9) months in 1984 there were 127 extensions approved. The number increased to 411 in 1985 and to 649 in 1986. Although there were situations in this time frame, such as the restructuring of government departments, which resulted in extensions, the increase cannot be fully attributed to any particular circumstances in the workplace. Having studied the 914 requests for extensions of such appointments that were approved and the three (3) which were denied during the audit period, the Commission concluded that a significant number of extensions were approved without due regard to the provisions of the Civil Service Act and the Regulations.

The intent of section 17 of the Civil Service Act and sections 6 and 7(1) of Regulation 84-229 is not to provide long-term employment but to authorize the use of short-term resources in specified instances or to alleviate temporary pressures of work. The practices of the departments and the Board of Management were not fully in accordance with this intention. A number of instances were noted where temporary/casual appointments in combination with extensions of such appointments resulted in continuous employment for a considerable length of time, sometimes lasting for several years. This has been accomplished through a rotating process whereby an appointment by a deputy head for a period of six months is immediately followed by two successive extensions of that appointment by the Secretary of the Board, following which this cycle immediately repeats itself. In addition to being in conflict with the Act, this practice has substituted in areas where long-term resourcing appears to be demanded, thereby avoiding the rationalization required for establishing positions and due staffing process. The Board of Management has condoned this practice and, on occasion, appears to have favored departments meeting some of their resource requirements in this manner, rather than granting the positions which may have been warranted.

The audit found that departments were relying on outdated control policies to monitor temporary/casual appointments and that the Board of Management granted a number of extensions dictated by these policies, though such extensions were not in conformity with the Act and the Regulations. In 1979, Treasury Board Minute 79-467 approved Establishment Control and Control of Temporary

Au cours de ces vérifications, la Commission a constaté qu'un certain nombre de pratiques concernant la dotation et les nominations étaient conformes aux dispositions de la loi et de ses règlements d'application. Dans quelques-uns de ces cas seulement, la Commission a communiqué ses conclusions. Lorsqu'elle a décelé des lacunes, elle a formulé des recommandations et fait des observations et des suggestions à ce propos. Voici les grandes lignes des conclusions et recommandations soumises à l'attention des intéressés.

Direction des services de dotation du Conseil de gestion

La période de vérification visée par ce rapport a duré environ vingt-deux (22) mois à compter de janvier 1985. Le but de celle-ci consistait à étudier et à évaluer les pratiques de la Direction des services de dotation du Conseil de gestion à l'égard de la prolongation des nominations temporaires ou occasionnelles.

Afin d'avoir une vue d'ensemble de la période de vérification, la Commission a compilé des statistiques des nominations temporaires et occasionnelles faites pendant une période de trois ans. Celles-ci ont permis de constater une augmentation annuelle considérable du nombre de prolongations accordées. Par exemple, au cours des neuf derniers mois de 1984, la Direction a approuvé 127 demandes de prolongation. Ce total est toutefois passé à 411, en 1985, et à 649, en 1986. Des circonstances inhabituelles à l'époque, comme la restructuration des ministères, peuvent expliquer partiellement ces prolongations, mais l'augmentation du nombre des demandes ne peut être entièrement attribuée à des situations particulières régnant dans le milieu de travail. La Commission, après avoir étudié les 914 demandes de prolongation approuvées et les trois requêtes qui ont été rejetées au cours de la période de vérification, est arrivée à la conclusion qu'un nombre considérable de prolongations ont été accordées sans égard aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique et de ses règlements d'application.

L'article 17 de la Loi sur la Fonction publique ainsi que l'article 6 et le paragraphe 7(1) du règlement 84-229 ne prévoient pas la création d'emplois permanents; ils visent plutôt à permettre le recours à l'embauche de personnel temporaire dans certaines circonstances ou à alléger les surplus de travail occasionnels. Les pratiques des ministères et du Conseil de gestion ne respectaient pas entièrement cet esprit. La Commission a remarqué à maintes reprises que des nominations temporaires ou occasionnelles et des prolongations permettaient à nombre de personnes d'occuper un emploi stable pendant de longues périodes pouvant parfois atteindre plusieurs années. Ce phénomène est attribuable à l'adoption d'un processus de rotation grâce auquel une nomination effectuée par l'administrateur général est immédiatement suivie de deux prolongations accordées par le secrétaire du Conseil; par la suite, ce cycle se répète. Cette habitude est non seulement contraire à l'esprit de la loi, mais elle est en outre répandue dans des milieux qui semblent exiger une stratégie de dotation à longue échéance, contrecarrant ainsi le processus de rationalisation requis en vue de l'adoption de définitions de tâches et d'un mécanisme de dotation approprié. Le Conseil de gestion a endossé cette pratique et a même parfois encouragé les ministères à combler certains de leurs besoins de personnel de cette façon plutôt qu'à procéder à des nominations selon le principe du mérite.

La vérification a permis de découvrir que les ministères ont recours à des mesures de contrôle anciennes en matière

Employment Policies consistent with the provisions concerning temporary appointments as set out in the Civil Service Act and Regulations in effect at that time. These Control Policies were neither rescinded nor revised in recognition of the very substantial changes affecting temporary/casual appointments brought about when the Act was changed in 1984. This situation led to misunderstandings and confusion as to the duration of a temporary/casual appointment and the circumstances under which such an appointment may be extended. The Commission observed that if a central agency is to continue to assist departments in controlling the duration of such appointments, the terms of reference under which this occurs must be adjusted to conform with the current legislation.

In addition, the Commission found other weaknesses in the extension granting process. It was noted that several departments quite often did not submit their requests for extensions to the Board of Management sufficiently in advance of the effective date to allow for proper analysis and subsequent notification to the individuals affected. Many such requests did not receive the scrutiny deserved. It was common in such instances for employment to be continued by the departments without the workers involved having been formally advised of the conditions of such employment. This situation carries considerable potential for conflict where, in most instances, the period of extension provides total employment in excess of six continuous months. The Commission also observed that the documentation submitted by departments was frequently inadequate for the purpose of making a decision as to whether an extension was warranted. The audit was unable to determine in a great number of instances how a decision could be made to extend an appointment, given the information available and the requirement to insure that the decision was in keeping with the provisions of the Civil Service Act. It was recommended that the Staffing Services Branch establish documentation standards for departments when requesting extensions of such appointments. Separate from improving the documentation, the Commission observed that the Branch must evaluate each request for an extension in keeping with the provisions of the Act as there were many examples of requests being approved which were based on grounds that were not in conformity with the Act. It was also noted that the system on which the Branch relied to monitor the requests was tedious to use and unreliable. Recommendations were made for improvements in this area.

The Civil Service Act and the Regulations set out the number of extensions that can be granted, the maximum period allowed for each extension, and the situations under which extensions may be granted. The Commission found numerous instances where extensions either did not conform to the Act's provisions or were a violation of same. There were cases where three periods of extension were successively approved, and where so-called extensions were granted for appointments which had already expired. Other cases included those where a second extension was granted based on rationale entirely different from the initial request and even on occasions regarding employment in a different department. The Commission regarded a number of extensions as having been requested for the chief purpose of establishing the eligibility of the person so employed to compete in a closed competition.

As a result of this audit, the Commission concluded that immediate attention must be focused on this matter by the Staffing Services Branch. It was recommended that the Branch develop clear policies or guidelines for communica-

de nominations temporaires et occasionnelles et que le Conseil de gestion se fonde sur ces modalités pour accorder un certain nombre de prolongations, malgré le fait que celles-ci ne respectent pas la loi ni les règlements. En 1979, le Conseil du Trésor a approuvé, sous le numéro 79-467 de ses procès-verbaux, des directives sur le contrôle des exploitations et de l'emploi temporaire qui étaient conformes aux dispositions sur les nominations temporaires que contenaient à l'époque la Loi sur la Fonction publique et ses règlements d'application. Ces directives n'ont été ni annulées ni corrigées en réaction aux transformations radicales touchant les nominations temporaires et occasionnelles qui ont été apportées lors de la modification de la loi, en 1984. Cette situation a suscité des malentendus et de la confusion quant à la durée des nominations temporaires et occasionnelles et aux critères régissant leur prolongation. La Commission soutient que si un organisme central doit continuer d'aider les ministères à contrôler la durée de telles nominations, son mandat devrait être révisé en tenant compte des mesures législatives en vigueur.

La Commission a, par ailleurs, décelé d'autres failles dans le mécanisme d'approbation des prolongations. Elle a remarqué que plusieurs ministères ne présentent pas assez à l'avance leurs demandes au Conseil de gestion pour permettre à celui-ci d'analyser les dossiers des personnes concernées et de leur donner un avis suffisant. Bon nombre de ces demandes n'ont pas reçu l'attention nécessaire. Dans de tels cas, on a fréquemment permis à l'employé de poursuivre son travail sans pour autant le mettre officiellement au courant de ses conditions d'emploi. Cette situation risque fort de susciter des conflits dans la plupart des cas où la période de prolongation assure à l'employé plus de six mois successifs de travail. La Commission a aussi conclu que la documentation fournie par les ministères n'aidait souvent pas les intéressés à prendre une décision au sujet de la pertinence d'une prolongation. Elle n'a pu établir, dans un grand nombre de cas, comment on a réussi à décider de prolonger une nomination à la lumière des renseignements disponibles et des exigences relatives au respect des dispositions de la Loi sur la Fonction publique. La Commission a recommandé que la Direction des services de dotation élabore des normes documentaires relativement aux demandes de prolongation de nominations formulées par les ministères. En outre, la Commission soutient que la Direction doit évaluer chaque demande en fonction des dispositions de la loi; pourtant, de nombreuses demandes fondées sur des raisons incompatibles avec la loi ont été approuvées. La Commission a aussi remarqué que le mécanisme d'évaluation des demandes utilisé par la Direction était fastidieux et peu fiable. Elle a formulé d'autres recommandations à ce chapitre.

La Loi sur la Fonction publique et ses règlements d'application établissent le nombre de prolongations qui peuvent être accordées, leur durée maximale ainsi que les circonstances donnant ouverture à leur approbation. La Commission a relevé de nombreux cas de prolongations qui n'étaient pas conformes ou qui contrevenaient aux dispositions de la loi. Dans certains d'entre eux, trois périodes de prolongation successives ont été accordées; dans d'autres, on a approuvé de prétendues prolongations de nominations qui étaient déjà arrivées à terme. Il est aussi arrivé que l'on permette une seconde prolongation en fonction de critères totalement différents de ceux de la première demande, et même parfois de travail dans un autre ministère. De l'avis de la Commission, un certain nombre de prolongations ont été demandées dans le but primordial de permettre à l'employé de satisfaire aux normes d'admissibilité d'un concours interne.

tion to the departments so they can appropriately manage their temporary/casual resources within the context of the legislation. The Branch was encouraged to monitor the use of such resources by departments, and reminded of its responsibility to diligently and consistently apply the provisions of the Act and Regulations with respect to each request for an extension that is received.

In response to the Commission's findings, the Secretary of the Board of Management advised that he shared many of the same concerns identified by the audit. The response noted how some of the observations and recommendations put forward are to be addressed. It was indicated that a procedures manual was being developed to assist departmental personnel in understanding staffing matters, that guidelines will be provided, new documentation requirements will be developed, and proposals for remedial staffing strategies will be presented to the Board of Management. The results of any corrective actions will be reviewed in a subsequent audit of this staffing practice.

Staffing Services Branch, Board of Management and the Department of Commerce and Technology

The audit period covered approximately nineteen months dating from 1 November, 1985 when the Department first became responsible for certain staffing activities.

During the audit, it was observed that in several instances the candidate awarded the highest rating by the Board of Examiners was not the candidate selected for appointment. This possibility presented itself where candidates were included on the eligibility list in addition to the candidates who achieved the highest rating. This method of establishing eligibility lists was based on policies developed by the Staffing Services Branch of the Board of Management. In this audit period, it was recorded that in thirteen (13) competitions more than one name was placed on the eligibility list. Of this number, it was found that the candidate selected was not the candidate awarded the highest score in three (3) competitions. If the ratings awarded by the Boards of Examiners in these competitions denoted the merit of candidates, the selection of candidates other than the candidates who received the highest scores cannot be considered to have been based on merit. It is the duty of the Board of Examiners to determine merit and the eligibility list and selection for appointment must respect this determination.

Although the Commission found most of the Department's documentation of the recruitment and selection process to be very satisfactory, recommendations for improvements to certain aspects were advanced. It was recommended that when work experience is used as a selection standard it be clearly specified as to the nature and type required, and this is to be done in consideration of the duties of the position to be filled. It was also recommended that the

À la suite de sa vérification, la Commission a conclu que la Direction des services de dotation doit se pencher immédiatement sur cette question. Elle a recommandé que la Direction élabore des directives ou des lignes de conduite claires à l'intention des ministères de sorte que ceux-ci puissent gérer efficacement leur personnel temporaire ou occasionnel dans le cadre des mesures législatives en vigueur. On a incité la Direction à surveiller l'utilisation que font les ministères de ce personnel, et on lui a rappelé qu'elle doit assumer la responsabilité d'appliquer avec diligence et constance les dispositions de la loi et des règlements dans son étude de chaque demande de prolongation.

Prenant connaissance des conclusions de la Commission, le secrétaire du Conseil de gestion a signalé qu'il partageait bon nombre des préoccupations soulevées par la vérification. Il a aussi fait part des mesures qui seraient prises à la lumière de certaines des observations et des recommandations élaborées par la Commission. Il a souligné qu'on procédait à la rédaction d'un manuel de directives afin d'aider le personnel des ministères à mieux comprendre les questions relatives à la dotation; en outre, des lignes de conduite seront élaborées, de nouvelles normes documentaires seront adoptées et des propositions concernant des stratégies correctives en matière de dotation seront soumises au Conseil de gestion. Les résultats de ces mesures de redressement seront étudiés dans le cadre d'une vérification future de cette pratique de dotation.

Direction des services de dotation du Conseil de gestion et ministère du Commerce et de la Technologie

La vérification a traité une période d'environ dix-neuf mois, à compter du 1er novembre 1985, date à laquelle le ministère a assumé la responsabilité de certaines activités de dotation.

Au cours de cette vérification, la Commission a remarqué que dans plusieurs cas, le candidat ayant obtenu la meilleure évaluation du jury d'examen n'avait pas été retenu. Ce phénomène est attribuable au fait que la liste d'admissibilité contenait les noms de candidats autres que ceux qui s'étaient vu décerner les plus hautes notes. Cette méthode d'élaboration de la liste d'admissibilité s'appuyait sur des directives adoptées par la Direction des services de dotation du Conseil de gestion. Des concours complétés durant la période de validité, treize (13) avaient publié une liste d'admissibilité de plus d'un nom. Parmi ces concours, il est arrivé à trois (3) reprises que le candidat retenu n'était pas celui qui avait obtenu la note la plus élevée. Si les évaluations des jurys d'examen lors de ces concours reflétaient le mérite des candidats, la nomination d'une personne qui n'avait pas obtenu la note la meilleure ne peut être considérée comme ayant été faite selon le principe du mérite. Le jury d'examen a le devoir de décider du mérite des candidats; la liste d'admissibilité et le choix d'une personne doivent être faits conformément à cette décision.

La Commission a conclu que la plupart des documents du ministère ayant trait aux mécanismes de recrutement et de dotation étaient très satisfaisants, mais elle a tout de même formulé des recommandations visant certaines améliorations qui devraient être apportées à divers secteurs. Elle a recommandé qu'on indique clairement la nature et le genre d'expérience de travail lorsque celle-ci constitue un critère de

rationalization of the assessment of the merit of candidates be recorded in each instance.

Both the Secretary of the Board of Management and the Deputy Head of the Department of Commerce and Technology have advised of their commitment to address the matters raised by the audit. The Secretary indicated that work is ongoing towards the improvement of selection standards and assessment practices.

Staffing Services Branch, Board of Management and the Department of Transportation.

The Commission conducted a post-audit with respect to the findings and recommendations contained in an audit report which had been submitted to the parties approximately nine months prior to the review. The objective of the post-audit was to determine the extent of the changes that have been introduced into the staffing and appointment practices in the areas addressed in the audit report. For this purpose, a sample of competitions and related appointment actions were reviewed in each location where the Department performs staffing activities. The selected sample allowed for the examination of nearly all the concerns included in the Commission's audit report.

As a result, the Commission has concluded that the Department is committed to introducing corrective action to improve those areas where weaknesses were detected. Most of the issues brought to the attention of the Department have been, or are being addressed. While a few concerns have been fully resolved, the majority of the issues are receiving reasonable attention, and corrective action in keeping with the Commission's recommendations is continuing. Steady progress to improve most of the staffing and appointment practices cited in the audit report was observed.

On the other hand, the parties have not subscribed to some matters which the Commission brought to their attention. In one instance, the Commission had found that contrary to the Civil Service Act the Secretary of the Board of Management had inadvertently transferred the power to make appointments to the Deputy Head of the Department and recommended that the Secretary withdraw that power. This has not been done. In addition, the Commission had recommended that the Staffing Services Branch of the Board of Management implement a monitoring process to ensure that the staffing activities performed by others are in compliance with the objectives and provisions of the Act and the Regulations. At the time of this review, the Branch was not effectively monitoring the Department's staffing activities. During the post-audit, as was previously the case, it was observed that all eligibility lists do not contain the names of only the most qualified candidates. Although a new rating scheme had been implemented by the Board of Management in the interval, the Commission's concern about this matter has not been alleviated.

sélection, et ce compte tenu des tâches que comporte le poste à combler. Elle a en outre recommandé que la rationalisation de l'évaluation du mérite des candidats soit portée à chaque dossier.

Le secrétaire du Conseil de gestion et l'administrateur général du ministère du Commerce et de la Technologie ont tous deux fait part de leur volonté de se pencher sur les questions soulevées par la vérification. Le secrétaire a indiqué que les travaux se poursuivent en vue d'améliorer les critères de sélection et les méthodes d'évaluation.

Direction des services de dotation du Conseil de gestion et ministère des Transports

La Commission a effectué une post-vérification relativement aux conclusions et aux recommandations mises de l'avant dans un rapport de vérification soumis aux parties intéressées environ neuf mois auparavant. Cette révision avait pour objectif d'établir jusqu'à quel point les changements recommandés dans le rapport de vérification qui ont été apportés aux méthodes de dotation et de nomination. À cette fin, la Commission a examiné un échantillonnage de concours et d'activités de nomination connexes à tous les endroits où le ministère s'occupe de dotation. Cet échantillonnage a permis à la Commission d'étudier presque tous les points qu'elle avait soulevés dans son rapport de vérification.

En conséquence, la Commission a conclu que le ministère avait vraiment l'intention d'apporter des mesures correctives en vue d'éliminer les lacunes qu'elle avait décelées. La plupart des questions soumises au ministère ont été résolues ou font l'objet de considérations particulières. Un certain nombre de problèmes ont été éliminés, et la majorité des points faibles reçoivent une attention raisonnable; on continue d'appliquer les mesures correctives qui s'imposent à la lumière des recommandations de la Commission. Cette dernière a noté un progrès constant vers l'amélioration des méthodes de dotation et de nomination mentionnées dans le rapport de vérification.

Par contre, les intéressés ont négligé certaines questions que la Commission avait soumises à leur attention. Par exemple, la Commission avait conclu que le secrétaire du Conseil de gestion avait délégué par inadvertance à l'administrateur général du ministère le pouvoir de procéder à des nominations, contrairement aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique; elle a recommandé au secrétaire de retirer ce pouvoir à l'administrateur général, ce qui n'a pas été fait. En outre, la Commission avait recommandé que la Direction des services de dotation mette en oeuvre des mécanismes de contrôle afin de s'assurer que les activités de dotation des autres organismes soient conformes aux dispositions et aux objectifs de la loi et des règlements. Au cours de la période de révision, la Direction surveillait inéfficacement les activités de dotation du ministère. Comme c'était le cas auparavant, on a remarqué pendant la révision que certaines listes d'admissibilité ne contenaient pas seulement les noms des candidats les plus qualifiés. Même si une nouvelle méthode d'évaluation a été adoptée entretemps par le Conseil de gestion, la Commission exprime toujours certaines réserves à ce sujet.

APPEAL ACTIVITIES

The appeal process permits civil servants to seek assurance that an appointment decision was made on merit according to the Act, and that the employee had been considered fairly and impartially. The Act provides for an appeal against appointments of employees and non-employees alike. In 1987, the Commission heard eight (8) appeals against appointments of employees, and six (6) appeals against appointments of individuals who were not employees under the Act. Seven (7) appeals were heard with respect to closed competitions, and seven (7) with respect to open competitions.

In a hearing before the Commission, all parties to an appeal have the right to be represented and to participate if they so choose. The appellant was represented at six (6) of the hearings and participated on each occasion. There were no instances of a selected candidate being represented, although five (5) selected candidates attended. Only one (1) of these candidates exercised the right to participate in the hearing.

Appeal Statistics

In 1987, the Commission received sixteen (16) notices of appeal as a result of fifteen (15) competitions. In addition, one (1) appeal was carried from 1986.

The following indicates the results of the appeals that were before the Commission during the year. For comparative purposes, similar information for the preceeding year is also indicated.

APPEALS	1986	1987
Carried from Preceeding year	-	1
Received	33	16
Not Accepted	6	-
Withdrawn	5	2
Heard	21	14
Allowed	6	2
Dismissed	15	12
Outstanding at Year-End	1	1

The appeals submitted to the Commission related to fourteen (14) classifications and were distributed among ten (10) departments/agencies as set out in the following table.

DEPARTMENT/CLASSIFICATION	RESULT
Advanced Education and Training	
Trade Instructor	Dismissed
Industrial Training and Certification Officer I	Dismissed
Agriculture	
Executive Officer IV	Dismissed
Alcoholism and Drug Dependency Commission	
Social Worker I-II	Dismissed

APPELS

La procédure d'appel donne aux fonctionnaires la possibilité de s'assurer qu'une nomination a été faite selon le principe du mérite conformément à la loi et que leur candidature en tant qu'employés a été prise en considération de manière juste et impartiale. La loi confère le droit d'en appeler tant de la nomination d'employés que de personnes qui n'ont pas la qualité d'employé. En 1987, la Commission a été saisie de huit (8) appels concernant des nominations d'employés et de six (6) pourvois relatifs à des nominations de personnes qui n'avaient pas la qualité d'employé en vertu de la loi. Sept (7) appels ont été entendus relativement à des concours restreints, et sept (7) autres avaient trait à des concours publics.

À l'audition de l'appel par la Commission, toutes les parties intéressées ont le droit d'être représentées et d'intervenir si elles le désirent. Les appelants ont été représentés et ont participé à six audiences. Dans aucun cas, le candidat choisi n'a été représenté et seuls cinq candidats retenus ont assisté à une audience. Un seul de ces candidats a exercé son droit de participer à l'audience.

Statistiques sur les appels

En 1987, la Commission a reçu seize (16) avis d'appels relatifs à des nominations effectuées à la suite de quinze (15) concours. En outre, un appel non réglé l'année précédente a été entendu.

Voici les résultats des appels entendus au cours de l'année visée par le présent rapport. À des fins de comparaison, les mêmes renseignements pour l'année précédente sont également fournis.

APPELS	1986	1987
Appels reportés de l'année précédente	-	1
Appels reçus	33	16
Appels jugés irrecevables	6	-
Appels retirés	5	2
Appels entendus	21	14
Appels accueillis	6	2
Appels rejetés	15	12
Appels non réglés à la fin de l'année	1	1

Comme on peut le constater à la lecture du tableau ci-après les appels soumis à la Commission portaient sur quatorze (14) classifications et visaient dix (10) ministères ou organismes.

MINISTÈRE/CLASSIFICATION	RÉSULTAT
Enseignement supérieur et Formation	
Instructeur des métiers	Rejeté
Agent de la formation et de la certification industrielles I	Rejeté
Agriculture	
Agent d'administration IV	Rejeté
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	
Travailleur social I-II	Rejeté

Justice	
Social Worker I-II	Outstanding
Labour	
Technical Services Inspector IV	Dismissed
Technical Services Inspector IV	Dismissed
Natural Resources and Energy	
Forest Ranger II	Withdrew
Occupational Health and Safety Commission	
Occupational Health and Safety Officer I	Allowed
Supply and Services	
Translator IV	Dismissed
Tourism, Recreation and Heritage	
Park Maintenance Supervisor I	Dismissed
Transportation	
Automotive Body Repairworker	Allowed
Highway Supervisor I-II	Dismissed
Highway Supervisor I-II	Dismissed
Equipment Operator II	Withdrew
Computer Programs Analyst V	Dismissed
Automotive Shop Superintendent II	Dismissed

Appeals Allowed

Section 32 of the Civil Service Act prescribes that where an appeal is allowed the appointment must be denied or revoked. During this period, the Commission allowed two (2) appeals resulting in the revocation of the appointments in question. Notwithstanding the revocation of the appointments, both displaced persons continued to perform the duties of the positions.

The first case relates to the Occupational Health and Safety Commission. In this instance, immediately upon revoking the appointment of the selected candidate a personal service contract was prepared and approved to allow for the individual's continued employment. The individual was still employed in that manner some ten (10) months later when a new competition was circulated to replace that which had been successfully appealed. This competition was still under consideration at the end of this report period.

The other instance involves the Department of Transportation. In this case, upon revocation, the individual in question was retained by the Department through employment on a casual basis. Except for a period of approximately three (3) weeks, the individual was employed during the time the subsequent competition was being processed and again became the candidate selected for appointment.

Appeal Decisions

The following are examples of appeal decisions made by the Commission in 1987.

File 12-0168 — The appellant alleged that the Board of Examiners had not properly assessed his twenty (20) years of experience related to the position. He contended that the Board did not fully investigate his experience or it would

Justice	
Travailleur social I-II	Non réglé
Travail	
Inspecteur des services techniques IV	Rejeté
Inspecteur des services techniques IV	Rejeté
Ressources naturelles et Énergie	
Garde forestier II	Retiré
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail	
Agent de l'hygiène et de la sécurité du travail I	Accueilli
Approvisionnement et Services	
Traducteur IV	Rejeté
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	
Surveillant de l'entretien des parcs I	Rejeté
Transports	
Préposé à la réparation de carrosserie automobile	Accueilli
Contremaître de la voirie I-II	Rejeté
Contremaître de la voirie I-II	Rejeté
Conducteur de matériel roulant II	Retiré
Analyste en informatique V	Rejeté
Surveillant d'atelier de véhicules automobiles II	Rejeté

Appels accueillis

L'article 32 de la Loi sur la Fonction publique stipule que dans les cas où un appel est accueilli, la nomination doit être annulée ou révoquée. Au cours de la période visée par ce rapport, la Commission a accueilli deux (2) appels, provoquant ainsi la révocation des nominations correspondantes. Malgré ce fait, les deux personnes qui auraient dû être remplacées ont continué à occuper leur poste.

Le premier cas concerne la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail. Dès que la révocation de la nomination du candidat choisi a été rendue publique, on a rédigé et approuvé un contrat de service personnel permettant de continuer à employer la personne en question. Celle-ci continuait toujours d'occuper le poste de cette façon près de dix (10) mois plus tard, au moment où un nouveau concours a été lancé en vue de remplacer celui qui avait fait l'objet d'un appel. Les résultats de ce concours étaient toujours à l'étude à la fin de la période visée par ce rapport.

Le second cas a trait au ministère des Transports. Il s'agit d'une personne dont la nomination a été révoquée et qui a été embauchée à titre de travailleur occasionnel par le ministère. Mise à part une période d'environ trois (3) semaines, cette personne a été employée pendant le déroulement du concours subséquent et sa candidature a une fois de plus été retenue.

Décisions relatives aux appels

Voici quelques exemples de décisions rendues par la Commission à la suite d'appels entendus en 1987.

Dossier 12-0168 — L'appelant prétendait que le jury d'examen n'avait pas évalué adéquatement ses vingt (20) années d'expérience reliée au poste. Il soutenait que le jury n'avait pas effectué une enquête exhaustive sur cette ques-

have credited him with more than the seven (7) years admitted to by the employer. The Board's assessment of the appellant's experience contrasted rather sharply with that of the selected candidate which covered a much shorter span of similar experience. The Commission found that the assessment aid used was of a generic type for the classification series and did not readily lend itself to the task of comparing the experience background of candidates to the requirements of the position.

A second allegation related to the failure of the Board to properly assess the appellant against a selection standard identified as Positional Suitability. The Employer maintained that candidates were rated on this standard principally from responses to three oral questions and a written exercise. It was further argued that the Board also considered the organization, comprehensiveness and clarity of all the responses in arriving at a rating. On hearing the evidence, the Commission held that the expected responses on which the scoring was based were not in keeping with the questions posed and did not provide for an adequate assessment of the merit of candidates. The employer failed to discharge its onus of justifying the assessment of the Board of Examiners and, therefore, the appeal was allowed.

File 12-0171 — Although there were several aspects to this case, the overriding issue was whether or not the selected candidate was eligible to compete in a closed competition. The selected candidate had been hired on a temporary basis by the deputy head to replace an employee who was out on compensation. This employment continued for the six months allowed under subsection 17(1) of the Civil Service Act and was extended by the Secretary of the Board of Management for two successive three month periods. Following the expiration of the second extension of this temporary employment, which is all that the regulations under the Act allow, the employment was continued, without interruption, until the person in question was selected for appointment from the closed competition. At the time the competition was advertised, the selected candidate had been continually employed for approximately sixteen (16) months. The employer made the argument that, following the extensions approved by the Secretary of the Board of Management, a temporary appointment can continue for a further period of six (6) months under the authority given to the deputy head by subsection 17(1) of the Act.

The Commission did not agree with the employer's argument. A temporary appointment can only be extended beyond six (6) months by the Secretary, and then, according to the Act, only in keeping with the regulations made by the Board of Management. The applicable regulations allow for two (2) extensions of three (3) months each. Several months prior to the competition the second extention had expired. The Secretary could not go beyond the provisions of the regulations and the deputy head could not claim to have the authority to do so.

The Act defines a closed competition as one that is open only to employees. An employee is a person employed under the Act and the regulations. At the time of the competition, the individual in question was not employed under the Act and the regulations and was not eligible to compete in a closed competition. Although the statute recognizes there are instances where casual or temporary appointments are necessary, it is not intended that such appointments extend beyond a maximum period of twelve (12) months. After

tion; s'il l'avait fait, il lui aurait attribué plus de sept (7) ans d'expérience, contrairement à ce que l'employeur soutenait. L'évaluation effectuée par le jury de l'expérience de l'appelant faisait nettement contraste avec son appréciation de celle du candidat choisi, laquelle était semblable, mais s'étendait sur une période beaucoup plus courte. La Commission a conclu que le guide d'évaluation utilisé était courant dans cette série de classifications et ne se prêtait pas bien à la comparaison de l'expérience des candidats et des exigences du poste.

En second lieu, l'appelant soutenait que le jury n'avait pas réussi à évaluer correctement son mérite par rapport à un critère de sélection portant sur son aptitude à combler le poste. Selon l'employeur, les candidats se voyaient attribuer une note relativement à ce critère, compte tenu de leurs réponses à trois questions orales et à un exercice écrit. Le jury prenait aussi en considération la structure, l'exhaustivité et la clarté de toutes les réponses dans son évaluation. En se basant sur la preuve qu'elle a entendue, la Commission a conclu que les réponses attendues, sur lesquelles était fondée la note accordée, n'étaient pas conséquentes par rapport aux questions posées et ne permettaient pas d'apprécier de façon adéquate le mérite des candidats. L'employeur n'a pu justifier l'évaluation accordée par le jury d'examen, et l'appel a été accueilli.

Dossier 12-0171 — Même si cette affaire comportait plusieurs facettes, la question principale consistait à déterminer si le candidat retenu était ou non admissible à participer à un concours restreint. Ce dernier avait été engagé temporairement par l'administrateur général afin de remplacer un employé en congé de maladie. Le candidat a d'abord été embauché pour une période de six (6) mois, conformément au paragraphe 17(1) de la Loi sur la Fonction publique, puis sa nomination a été prolongée de trois mois à deux reprises par le secrétaire du Conseil de gestion. À la fin de la deuxième prolongation de cette nomination temporaire, ce qui constitue la limite prescrite par les règlements d'application de la loi, cette personne a continué à être employée sans interruption jusqu'à ce que sa candidature soit retenue dans le cadre d'un concours interne. Lorsque le concours a été annoncé, le candidat retenu avait été employé sans arrêt pendant approximativement seize (16) mois. L'employeur a prétendu qu'à la suite des périodes de prolongation approuvées par le secrétaire du Conseil de gestion, la nomination temporaire peut se poursuivre pendant encore six (6) mois grâce au pouvoir que confère à l'administrateur général le paragraphe 17(1) de la loi.

La Commission a rejeté les arguments de l'employeur. En effet, une nomination temporaire ne peut être prolongée au-delà de la période de six (6) mois que par le secrétaire et ce, aux termes de la loi, seulement si les règlements du Conseil de gestion sont respectés. Ceux-ci permettent deux périodes de prolongation de trois (3) mois chacune. Dans le cas présent, la seconde prolongation était arrivée à terme plusieurs mois avant le concours. Le secrétaire ne pouvait outrepasser les dispositions des règlements et l'administrateur général ne pouvait prétendre disposer du pouvoir d'en faire autant.

Selon la loi, un concours restreint ne doit être destiné qu'aux employés; un employé est une personne embauchée en vertu de la loi et de ses règlements d'application. Au moment du concours, la personne en question n'était pas employée en vertu de la loi et des règlements et n'était pas

concluding that the selected candidate was not eligible to compete in a closed competition, the Commission held that the merit principle was not respected and allowed the appeal.

File 12-0172 — The position sought by the appellant in this case required supervisory and leadership skills. The appellant did not qualify in the competition because the Board of Examiners considered his employment record with the department would inhibit his suitability to perform the duties of the position, in that he would not be able to gain the respect of his subordinates and the public. Of concern to the Board, were a number of incidents which allegedly occurred respecting the improper operation of equipment, and the appellant's overall attitude towards the work. Several of the incidents considered by the Board were not documented, and no written reprimands had been given. The appellant's representative argued that the incidents cited may not have occurred and, if they did, there was no proof that the appellant was responsible to the degree held by the Board.

The Commission did not find the department faultless in its handling of this employee's performance. However, the nature of the competitive process obliged the Board of Examiners to assess the appellant with the best information available, and to make a decision respecting his suitability for the position. The Commission found that by his own actions the appellant had raised a question as to his suitability for promotion. Given the numerous incidents and the rather recent past to which they were accredited, the Commission could not fault the conclusions of the Board respecting the appellant's application. The appeal was dismissed.

File 12-0177 — In this instance, the appellant's application had been removed from further consideration in the competition because the number of mistakes recorded on the written examination exceeded the maximum allowed. The appellant alleged that, given the subject matter, the method of marking the examination could not be fully objective and that alternate responses to those on the marking key should have been accepted. It was argued that had this been done, the appellant's examination would have been acceptable and her application given further consideration.

The employer acknowledged that the skills being assessed through the written examination are subjective, and significant efforts have been made to increase the objectivity of assessing such skills. To this end, the Examiners used a method of evaluation adopted from a federal government agency which is reputed to be the most objective method currently available to evaluate the skills in question. In this case, two examiners individually evaluated all the examinations in the competition without knowledge as to the identity of the candidates. The examiners arrived at identical results with respect to the appellant's examination.

The Commission found that the type of examination used simulates the actual duties of the position and there was no reason to question its adequacy. It was also found that the examinations were administered fairly and that all candidates were treated in the same manner. The Commission accepted that the particular skills in question cannot be assessed by a fully objective process, but concluded that the Examiners had taken reasonable precautions to ensure the maximum objectivity possible. It was held that the Examiners came to reasonable conclusions based on the evidence and used suitable tools and processess to insure merit was respected. Accordingly, the appeal was dismissed.

admise à participer à un concours interne. Bien que la loi reconnaisse la nécessité des nominations temporaires ou occasionnelles, celles-ci ne doivent pas s'étendre sur une période de plus de douze (12) mois. Ayant conclu que le candidat retenu ne pouvait participer à un concours restreint, la Commission a reconnu que le principe du mérite n'avait pas été respecté et a accueilli l'appel.

Dossier 12-0172 — L'emploi postulé par l'appelant dans cette affaire nécessitait des aptitudes à la surveillance et à la gestion. Le candidat n'a pas réussi le concours parce que le jury d'examen a conclu que son dossier d'emploi au ministère nuirait à sa capacité de s'acquitter des tâches que comportait le poste en ce sens qu'il ne réussirait pas à mériter le respect du public et de ses subordonnés. Le jury s'inquiétait au sujet d'un certain nombre d'incidents qui se seraient produits quant à la mauvaise utilisation du matériel ainsi que de l'attitude générale de l'appelant face à son travail. Plusieurs des incidents étudiés par le jury n'étaient pas étayés par des preuves documentaires et l'appelant n'avait reçu aucune réprimande écrite. Le représentant de ce dernier a avancé que les incidents en question ne s'étaient peut-être pas produits et que, dans le cas contraire, il n'existait aucune preuve montrant que l'appelant en aurait été responsable dans la mesure dans laquelle le croyait le jury.

La Commission n'a pas lavé le ministère de tout blâme en ce qui concerne son traitement du rendement de cet employé. Toutefois, la nature du processus concurrentiel forçait le jury à évaluer l'appelant à la lumière des meilleurs renseignements dont il disposait et à prendre une décision quant à son aptitude à combler le poste. La Commission a conclu que l'appelant avait, par ses propres gestes, soulevé des doutes sur ses possibilités d'être promu. Étant donné le nombre d'incidents mentionnés et la période relativement récente au cours de laquelle ils se seraient produits, la Commission ne pouvait remettre en question les conclusions du jury relativement à la demande de l'appelant. L'appel a été rejeté.

Dossier 12-0177 — Dans cette affaire, la demande de l'appelante a été retirée du concours parce que le nombre de fautes qu'elle avait faites dans l'examen écrit dépassait le maximum permis. L'appelante prétendait qu'étant donné la teneur de la matière, la correction de l'examen n'avait pas pu être faite de façon objective et que des réponses autres que celles figurant sur le corrigé auraient dû être acceptées. L'appelante soutenait que de cette façon, son examen aurait été jugé acceptable et que sa candidature aurait été étudiée plus à fond.

L'employeur a reconnu que les aptitudes évaluées par l'examen écrit sont subjectives et que des efforts considérables ont été déployés en vue d'améliorer l'objectivité de cette épreuve. Dans ce but, le jury d'examen a employé une méthode d'évaluation du gouvernement fédéral qui est réputée comme étant le moyen le plus objectif d'évaluer les aptitudes en question. Ainsi, deux membres du jury ont évalué individuellement tous les examens du concours sans connaître l'identité des candidats. Tous les deux ont donné des résultats identiques à l'examen de l'appelante.

La Commission a conclu que le genre d'examen utilisé dans ce concours simule les tâches réelles du poste et qu'il n'y avait pas de raison de douter de sa qualité. Elle a aussi noté que les examens avaient été donnés de façon juste et que tous les candidats avaient été traités de la même façon. La Commission a convenu que les aptitudes en question ne

COMPLAINTS

Section 33 of the Civil Service Act provides that after an open competition an unsuccessful candidate who is not an employee may make a complaint to the Commission. This is a redress mechanism incorporated into the Act to preserve selection according to merit, and to increase the openness of the hiring process. Though the circumstances in each case were quite different, the complaints investigated during this period were of two general types. On the one hand, some were based on a belief that the personal qualifications of the complainant had not been properly assessed; while others alleged that the selected candidate was not qualified for the position and should not have been selected for appointment.

In conducting an investigation under section 33 of the Act, the Commission reviews the selection process in its entirety, with the objective of verifying that merit was respected in making an appointment from the competition. The Commission does not reassess the qualifications of the candidates during an investigation. Rather, the Commission reviews the tools and processes which the Qualifications Appraisal Board used to assess the merit of candidates. It also reviews the decisions arrived at by the Board and the evidence on which they are based.

Complaint Statistics

In 1987, the Commission received twenty-two (22) complaints from unsuccessful candidates as a result of twenty (20) open competitions. In addition, four (4) complaints were carried from 1986.

The following indicates the results of the complaints that were before the Commission during the year. For comparative purposes, similar information for the preceeding year is also indicated.

Complaints	1986	1987
Carried from Preceeding Year	2	4
Received	12	22
Not Accepted	1	4
Withdrawn	-	2
Abandoned	-	1
Investigations Initiated	13	19
Results		
Dismissed	6	10
Merit Not Respected	3	3
Under Investigation at Year-End	4	6

The competitions which resulted in complaints being filed with the Commission were distributed among eleven (11) departments/agencies as set out in the following table.

pouvaient être évaluées à l'aide d'un mécanisme entièrement objectif, mais elle a décidé que les membres du jury avaient pris toutes les précautions nécessaires pour en assurer la meilleure équité. La Commission a conclu, à la lumière de la preuve étudiée, que les membres du jury étaient arrivés à des résultats raisonnables et s'étaient servis de méthodes et d'instruments propres à assurer le respect du principe du mérite. En conséquence, l'appel a été rejeté.

PLAINTES

L'article 33 de la Loi sur la Fonction publique prévoit qu'à la suite d'un concours public, tout candidat non retenu qui n'a pas la qualité d'employé peut déposer une plainte auprès de la Commission. Cette possibilité d'obtenir réparation a été intégrée à la loi afin d'assurer le respect du principe de la sélection au mérite et d'accroître la transparence du processus d'embauche. Bien que les circonstances entourant chaque cas variaient considérablement, les plaintes ayant fait l'objet d'une enquête peuvent être réparties en deux catégories. La première comprend les plaintes se fondant sur l'argument voulant que les qualités personnelles du plaignant ont été mal évaluées et la seconde, celles qui sont fondées sur la prétention selon laquelle le candidat retenu ne possède pas les compétences requises par le poste et qu'on n'aurait pas dû le choisir pour fins de nomination.

Lorsqu'elle mène une enquête en vertu de l'article 33 de la loi, la Commission analyse tout le processus de sélection afin de vérifier si le principe du mérite a été respecté dans la nomination découlant d'un concours. La Commission ne réévalue pas la compétence des candidats au cours d'une enquête. Elle analyse plutôt les outils et les procédés que le jury d'évaluation de la compétence a utilisés afin de déterminer le mérite des candidats. En outre, la Commission analyse les décisions auxquelles est arrivé le jury et les faits sur lesquels ces décisions sont fondées.

Statistiques sur les plaintes

En 1987, la Commission a reçu vingt-deux (22) plaintes provenant de candidats non retenus à la suite de vingt (20) concours publics. En outre, quatre (4) plaintes qui n'avaient pas été réglées l'année précédente ont fait l'objet d'une enquête.

Voici ce qu'il est advenu des plaintes reçues par la Commission au cours de l'année. À des fins de comparaison, les mêmes renseignements pour l'année précédente sont également fournis.

Plaintes	1986	1987
Plaintes non réglées l'année précédente	2	4
Plaintes reçues	12	22
Plaintes jugées irrecevables	1	4
Plaintes retirées	-	2
Désistements	-	1
Enquêtes entamées	13	19
Résultats		
Plaintes rejetées	6	10
Principe du mérite non respecté	3	3
Enquêtes en cours à la fin de l'année	4	6

Les concours qui ont fait l'objet de plaintes auprès de la Commission touchaient onze (11) ministères et organismes, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

Department/Competition	Result
Advanced Education and Training	
Instructor of Technology	Dismissed
Agriculture	
Industrial Development Officer III	Merit Not Respected
Alcoholism and Drug Dependency Commission	
Alcoholism Attendant I-II	Withdrew
Alcoholism Attendant I-II	Not Accepted
Nurse I-II	Merit Not Respected
Finance	
Provincial Tax Auditor	Dismissed
Fisheries	
Fisheries Loan Officer	Not Accepted
Fisheries Loan Officer	Under Investigation
Health and Community Services	
Dental Assistant	Under Investigation
Justice	
Correctional Officer I-II	Dismissed
Correctional Officer I-II	Abandoned
Deputy Sheriff/Coroner	Not Accepted
Labour	
Technical Inspector I	Dismissed
Natural Resources and Energy	
Engineering Technician III	Dismissed
Forest Warden	Dismissed
Forest Warden	Dismissed
Forest Warden	Under Investigation
Abstractor	Under Investigation
Supply and Services	
Administrative Services Officer II	Dismissed
Transportation	
Stores Clerk	Withdrew
Utility Operator	Dismissed
Utility Operator	Merit Not Respected
Bridgeworker I	Under Investigation
Welder II	Dismissed
Utility Operator	Not Accepted
Administrative Services Officer III	Under Investigation

Ministère/Concours	Résultats
Enseignement supérieur et Formation	
Instructeur de technologie	Rejetée
Agriculture	
Agent de développement industriel III	Principe du mérite non respecté
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	
Préposé au traitement des alcooliques I-II	Retirée
Préposé au traitement des alcooliques I-II	Jugée irrecevable
Infirmière I-II	Principe du mérite non respecté
Finances	
Vérificateur de l'impôt provincial	Rejetée
Pêches	
Agents des prêts aux pêcheurs	Jugée irrecevable
Agents des prêts aux pêcheurs	En cours d'enquête
Santé et Services communautaires	
Aide dentaire	En cours d'enquête
Justice	
Agent des services correctionnels I-II	Rejetée
Agent des services correctionnels I-II	Désistement
Shérif-coroner adjoint	Jugée irrecevable
Travail	
Inspecteur des services techniques I	Rejetée
Ressources naturelles et Énergie	
Technicien des travaux de génie III	Rejetée
Garde forestier	Rejetée
Garde forestier	Rejetée
Garde forestier	En cours d'enquête
Rédacteur de précis	En cours d'enquête
Approvisionnement et Services	
Agent des services administratifs II	Rejetée
Transports	
Commis-magasinier	Retirée
Conducteur de véhicules - Homme à tout faire	Rejetée
Conducteur de véhicules - Homme à tout faire	Principe du mérite non respecté
Préposé à la construction et à l'entretien des ponts I	En cours d'enquête
Soudeur II	Rejetée
Conducteur de véhicules - Homme à tout faire	Jugée irrecevable
Agent des services administratifs III	En cours d'enquête

Findings and Recommendations

The Commission completed thirteen (13) investigations during this Report period. In ten (10) instances, the grounds on which the complaint was based could not be substantiated and the complaint was dismissed. Notwithstanding the outcome of these complaints, the Commission noted several areas of concern regarding the staffing and appointment practices and made recommendations to the Secretary of the Board of Management with respect to those practices.

In one case, it was obvious during the investigation that the particular Board of Examiners based its screening decisions on standards of training and experience which were different from those contained in the advertisement. The Commission found that a combination of training and experience equivalent to the advertised requirements should only be incorporated into the screening standards where the competition notice has included a statement of intention to that effect. A change in practices was recommended in keeping with this finding. It was also noted that the Board of Examiners accepted several candidates for interview who did not have qualifications consistent with the standards. Since the Board did not seem to be aware of the possible consequences of this action, it was recommended that all potential Board members be reapprised of the requirement to consistently apply the standards established. Subsequently, the Secretary of the Board of Management circulated a memorandum to all deputy heads informing them of the Commission's recommendations and expressing support for complying with such recommendations.

In a second case, the Commission's concern focused on a written questionnaire used as a screening tool which was purported to assess the suitability of candidates. It was found that the subjectivity and personal values involved in assessing the candidates' responses to a number of the questions discredited the questionnaire as an effective tool to assess merit. The Commission recommended that the use of this questionnaire be discontinued, and that any other examinations which have not been validated and which attempt to determine the social and/or psychological suitability of candidates be prohibited. It was further recommended that the Board of Management provide departments with specific guidelines on the preparation of examination material, and that the Board monitor examinations being used to ensure they measure what they purport to measure. Upon receipt of the Commission's recommendations, the Secretary of the Board of Management advised he had instructed that the particular examination be discontinued and that he concurred with the Commission's concern over the use of certain types of examinations. It was indicated that guidelines were to be established to provide direction to departments in the preparation of examination material and that compliance with such guidelines would be monitored.

In the investigations completed during this period, it was found that merit was not respected in the appointments made from three (3) of these competitions. The following summarizes the Commission's findings with respect to these investigations.

File 12-0162 — Secretary of the Board of Management and the Department of Agriculture.

This case was brought before the Commission by an unsuccessful candidate who believed that she was more qualified than the person selected for appointment. The

Conclusions et recommandations

La Commission a terminé treize (13) enquêtes au cours de la période visée par le présent rapport. Dans dix (10) cas, les motifs du plaignant n'ont pu être justifiés et la plainte a été rejetée. Mises à part les décisions prises relativement à ces plaintes, la Commission a relevé diverses sources de préoccupations au sujet des pratiques de dotation et de nomination et a formulé des recommandations à leur égard au secrétaire du Conseil de gestion.

Dans un cas, il est apparu évident au cours de l'enquête que le jury d'examen avait fondé sa sélection sur des critères de formation et d'expérience différents de ceux qui avaient été annoncés. La Commission a conclu qu'une combinaison de formation et d'expérience équivalente aux exigences annoncées ne devrait être prise en considération, dans le processus de sélection, que si l'avis de concours contenait un énoncé de principe à cette fin. Par conséquent, la Commission a recommandé une modification des méthodes en vigueur. Elle a en outre remarqué que le jury d'examen avait convoqué en entrevue plusieurs candidats qui n'avaient pas la compétence exigée par les critères de sélection. Étant donné que le jury ne semblait pas se rendre compte des conséquences possibles de son geste, la Commission a recommandé que tous les futurs membres des jurys soient informés de leur obligation d'appliquer avec constance les critères établis. Par la suite, le secrétaire du Conseil de gestion a distribué une note de service à tous les administrateurs généraux leur signalant les recommandations de la Commission et les incitant à les respecter.

Dans un second cas, la Commission s'est penchée sur un questionnaire écrit servant d'outil de sélection qui visait à évaluer l'aptitude des candidats. Elle a conclu que la subjectivité et les valeurs personnelles touchant l'évaluation des réponses des candidats à un certain nombre de questions n'étaient pas de nature à permettre l'appréciation du mérite. La Commission a recommandé que l'on cesse d'utiliser ce questionnaire et que l'on interdise l'emploi de tout examen qui n'a pas été validé et qui tente d'établir les aptitudes sociales ou psychologiques des candidats. Elle a en outre recommandé que le Conseil de gestion élabore à l'intention des ministères des directives précises sur la préparation d'examen et qu'il vérifie tous les examens utilisés afin de s'assurer qu'ils évaluent ce qu'ils doivent évaluer. En réponse à cette recommandation, le secrétaire du Conseil de gestion a indiqué qu'il avait donné des directives voulant que l'on cesse d'utiliser le questionnaire incriminé; il s'est de plus dit d'accord avec les inquiétudes de la Commission quant à l'emploi de certains genres d'examens. Il a ajouté que des lignes de conduite seraient élaborées afin d'aider les ministères à préparer leur matériel d'examen, et que le respect de celles-ci ferait l'objet d'une surveillance.

Au cours des enquêtes menées pendant cette période, on a constaté que le principe du mérite n'avait pas été respecté dans les nominations effectuées à la suite de trois (3) concours. Les paragraphes qui suivent contiennent un résumé des conclusions de la Commission en ce qui concerne ces enquêtes.

Dossier 12-0162 — Secrétaire du Conseil de gestion et le ministère de l'Agriculture.

Cette plainte a été adressée à la Commission par une candidate qui se croyait plus compétente que la personne choisie. L'enquête a montré que le jury d'examen avait

investigation revealed that the Board of Examiners used four equally weighted selection standards for the purpose of assessing the comparative merit of candidates. On three of these standards, the complainant received a distinctly higher rating than the candidate selected for appointment. On the remaining standard, the selected candidate received a marginally higher rating. Although the complainant's final rating on the competition was higher than the selected candidate's, both names were placed on the eligibility list in alphabetical order. The Commission could find no justification for both names being presented to the deputy head as if the candidates so named were equally qualified for appointment. The documentation of the competition process was consistent with the ratings assigned, and the investigation could only conclude that those ratings reflected the merit of the candidates as viewed by the Board of Examiners. During the investigation, the Board presented information favoring the qualifications of the selected candidate. Since this information was at variance with the ratings assigned during the assessment process, the Commission concluded that either the emphasis of the position had changed or the Oral Examination Rating form used as an assessment aid was faulty in construction and/or application. Regardless, the documentation and other evidence did not satisfy the Commission that the appointment of the selected candidate was consistent with merit and it recommended that the appointment be revoked.

The Secretary of the Board of Management subsequently informed the Commission that he was not prepared to revoke the appointment.

File 12-0173 — Secretary of the Board of Management and the Department of Transportation.

The complainant alleged that this competition was not conducted fairly and that the candidate selected for appointment did not possess the required qualifications. Specifically, it was contended that the appointee did not hold the particular type of Driver's Licence necessary, and also had been given an unfair advantage in the competition in that he had more than one opportunity to achieve a passing score on a skills test which was used as part of the assessment process. Both these allegations were substantiated during the investigation. It was found that the candidate in question did not possess the requisite Driver's Licence at the time the selection process commenced and, since his application did not meet the screening standards, it should have been removed from the competition when this deficiency was noted. It was further found that, since the selected candidate was examined on more than one occasion for the same competition, the selection process was not conducted fairly and that all candidates were not treated in the same manner as demanded by the merit principle. The appointee resigned during the course of the investigation. The Commission therefore, recommended that the results of the competition be set aside, the eligibility list not be used to appoint a replacement, and that a new competition be held. Other recommendations regarding the content of the advertisement and the composition of the selection standards were also advanced.

The Secretary of the Board of Management advised that the period of validity for the eligibility list had been allowed to expire so that a further appointment from the competition in question would not occur. It was also indicated that adjustments to future advertisements and assess-

utilisé quatre critères de sélection d'égale importance afin d'évaluer le mérite respectif des candidats. La plaignante a reçu une note beaucoup plus élevée que le candidat retenu au chapitre de trois de ces critères. Ce dernier a fait un peu mieux qu'elle pour ce qui est du quatrième critère. Même si la note finale de la plaignante était supérieure à celle du candidat retenu, les deux noms ont été inscrits en ordre alphabétique sur la liste d'admissibilité. La Commission a conclu qu'il était injustifié de présenter les deux noms à l'administrateur général de sorte à l'amener à penser que les deux candidats étaient également qualifiés pour le poste. La documentation relative au processus de sélection concordait avec les notes accordées, et l'enquête a montré que celles-ci reflétaient le mérite des candidats de l'avis du jury d'examen. Au cours de l'enquête, le jury a fait état de renseignements mettant en relief la compétence du candidat retenu. Étant donné que ces renseignements n'étaient pas en accord avec les notes attribuées au cours du processus d'évaluation, la Commission a conclu que la nature du poste avait changé ou que la formule d'évaluation de l'examen oral n'avait pas été bien conçue ou avait été mal utilisée. En résumé, la documentation et les autres preuves ont forcé la Commission à décider que la nomination du candidat choisi n'avait pas été faite au mérite et à recommander que celle-ci soit révoquée.

Le secrétaire du Conseil de gestion a par la suite signalé à la Commission qu'il ne souhaitait pas révoquer cette nomination.

Dossier 12-0173 — Secrétaire du Conseil de gestion et le ministère des Transports

Le plaignant a prétendu que ce concours n'avait pas été mené de façon équitable et que le candidat retenu n'avait pas les compétences requises. Plus précisément, il a soutenu que la personne choisie ne possédait pas le genre nécessaire de permis de conduire et qu'elle avait bénéficié d'un avantage injuste pendant le concours parce qu'on lui avait donné plus d'une chance d'obtenir la note de passage à un examen d'aptitudes utilisé dans le processus d'évaluation. L'enquête a permis de prouver ces deux allégations. On a découvert que le candidat en question ne possédait pas le permis de conduire exigé au début du processus de sélection; étant donné que sa candidature ne respectait pas les critères de sélection, elle aurait dû être retirée du concours lorsqu'on s'est aperçu de ses lacunes. La Commission a aussi conclu que, le candidat retenu ayant subi plus d'un examen dans le cadre du même concours, le processus de sélection ne s'était pas déroulé de façon équitable et que tous les candidats n'avaient pas été jugés selon le principe du mérite. Le candidat retenu a démissionné au cours de l'enquête. Par conséquent, la Commission a recommandé que les résultats du concours soient mis de côté, que la liste d'admissibilité ne serve pas à nommer un remplaçant et qu'un nouveau concours soit tenu. Elle a aussi formulé d'autres recommandations touchant le contenu de l'annonce et l'élaboration des critères de sélection.

Le secrétaire du Conseil de gestion a signalé que la période de validité de la liste d'admissibilité était échue et que le concours en question ne donnerait lieu à aucune autre nomination. Il a ajouté que des modifications seraient apportées aux avis et aux outils d'évaluation employés à l'avenir. On n'a pas lancé de concours pour combler ce poste. Le

ment aids would be made. A new competition was not initiated to fill the position in question. Rather, the Department made a selection from another eligibility list for the same classification.

File 12-0193 — Secretary of the Board of Management and the Alcoholism and Drug Dependency Commission.

The complainant in this instance had been employed on a casual part-time basis for approximately six years within the institution where the vacancy existed. She had a good work record, knew she had been recommended for appointment by the Board of Examiners, and could not accept that another candidate with little experience in the particular work setting could be considered more qualified. During the investigation, it was revealed that the appointee's name as well as the complainant's name had been placed on the eligibility list. However, it was determined that proper selection standards had not been established and that the linguistic qualifications of the candidates had not been assessed against the essential qualifications which were advertised. The Civil Service Commission found that the Board of Examiners could not determine which, if any, of the candidates were qualified for appointment at the classification level prescribed and, consequently, the eligibility list was not valid. It was recommended therefore, that the appointment be revoked and that the eligibility list be withdrawn immediately. It was further recommended that individuals who are selected to assess the qualifications of candidates for appointment receive instruction with regard to their duties and responsibilities, and be trained in selection techniques and procedures. The investigation also noted that the Board of Management was not monitoring the work conducted on its behalf by department representatives so as to ensure that the tasks are being properly performed. This too, was brought to the Secretary's attention.

Upon receipt of the findings of this investigation, the Secretary of the Board of Management advised that he was revoking the appointment in question and withdrawing the eligibility list. It was further indicated that training workshops would be made available for individuals involved in the selection process. The Secretary also committed the Board's Staffing Services Branch to a monitoring schedule for future competitions.

ACKNOWLEDGEMENTS

The Commission expresses its appreciation of the cooperation and assistance received from Deputy Heads and staff of the various departments and agencies. In conducting its audits and investigations, the departments and the Staffing Services Branch of the Board of Management provided access to all relevant competition documentation, assessment aids, and files related to the staffing process. In carrying out its duties, the Commission received all the information and explanations required.

ministère a plutôt choisi un candidat d'une autre liste d'admissibilité pour la même classification.

Dossier 12-0193 — Secrétaire du Conseil de gestion et la Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance.

La plaignante était une employée occasionnelle à temps partiel de l'établissement où se trouvait le poste à combler depuis six ans. Elle avait un bon dossier d'emploi, elle savait que le jury d'examen avait recommandé sa nomination et elle ne pouvait accepter qu'un candidat peu expérimenté dans ce milieu de travail soit considéré comme plus compétent qu'elle. Au cours de l'enquête, on a découvert que les noms du candidat retenu et de la plaignante avaient été inscrits sur la liste d'admissibilité. Toutefois, on a conclu que les critères de sélection appropriés n'avaient pas été établis et que la compétence linguistique de chacun des candidats n'avait pas été évaluée à la lumière des exigences annoncées du poste. La Commission de la Fonction publique a découvert que le jury d'examen n'avait pu établir lequel des candidats possédait la compétence requise au niveau de classification prévu; la liste d'admissibilité n'était, par conséquent, pas valide. C'est pourquoi la Commission a recommandé que la nomination soit révoquée et que la liste d'admissibilité soit retirée sur-le-champ. Elle a en outre recommandé que les personnes choisies pour évaluer la compétence des candidats à un poste reçoivent des directives au sujet de leurs tâches et de leurs responsabilités ainsi qu'une formation en matière de méthodes et de techniques de sélection. L'enquête a aussi révélé que le Conseil de gestion ne surveillait pas le travail effectué en son nom par les représentants des ministères de sorte à vérifier si celui-ci est adéquatement exécuté. Ce fait a aussi été soumis à l'attention du secrétaire.

En réponse aux conclusions de cette enquête, le secrétaire du Conseil de gestion a indiqué qu'il révoquait la nomination en question et qu'il retirait la liste d'admissibilité. Il a ajouté que des ateliers de formation seraient organisés à l'intention des participants au processus de sélection. Le secrétaire a aussi dressé un échéancier de surveillance des concours futurs à l'intention de la Direction des services de dotation.

REMERCIEMENTS

La Commission tient à remercier les administrateurs généraux et le personnel des divers ministères et organismes de l'appui et de la collaboration dont ils ont fait montre. Au cours de nos enquêtes et vérifications, les ministères et la Direction des services de dotation du Conseil de gestion ont fourni toute la documentation pertinente aux concours, le matériel d'évaluation et les dossiers relatifs au processus de dotation. La Commission a reçu toute l'information et toutes les explications nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

APPENDIX I

Portions of the Public Service under the Civil Service Act

Alcoholism and Drug Dependency Commission of New Brunswick
Cabinet Secretariat
Civil Service Commission
Department of Advanced Education and Training
Department of Agriculture
Department of the Board of Management
Department of Commerce and Technology
Department of Education
Department of Finance
Department of Fisheries
Department of Health and Community Services
Department of Income Assistance
Department of Justice
Department of Labour
Department of Municipal Affairs and Environment
Department of Natural Resources and Energy
Department of Supply and Services
Department of Tourism, Recreation and Heritage
Department of Transportation
Executive Council Office
Job Protection Unit
Liquor Licensing Board
New Brunswick Information Service
New Brunswick Occupational Health and Safety Commission
New Brunswick Police Commission
Office of the Attorney General
Office of the Comptroller
Premier's Office
Regional Assessment Review Boards - Full-time Employees

ANNEXE I

Éléments de la Fonction publique tombant sous le champ d'application de la Loi sur la Fonction publique

Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick
Secrétariat du Cabinet
Commission de la Fonction publique
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation
Ministère de l'Agriculture
Ministère du Conseil de gestion
Ministère du Commerce et de la Technologie
Ministère de l'Éducation
Ministère des Finances
Ministère des Pêches
Ministère de la Santé et des Services communautaires
Ministère de l'Aide au revenu
Ministère de la Justice
Ministère du Travail
Ministère des Affaires municipales et de l'Environnement
Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie
Ministère de l'Approvisionnement et des Services
Ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine
Ministère des Transports
Bureau du conseil exécutif
Section de la sécurité d'emploi
Commission des licences et permis d'alcool
Service d'information du Nouveau-Brunswick
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick
Commission de police du Nouveau-Brunswick
Cabinet du procureur général
Bureau du contrôleur
Cabinet du Premier ministre
Commissions régionales de révision des évaluations - employés à temps plein